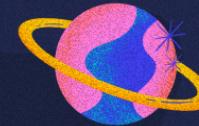




REALIZAÇÃO

APOIO



SOLURH: recrutamento para profissionais e empresas

Rafael F. M. do Lago¹; Paulo C. dos SANTOS²

RESUMO

Para minimizar os desafios no recrutamento, como triagem ineficaz e incompatibilidade entre perfil e vaga, está sendo desenvolvido um software de apoio ao processo seletivo. O objetivo é criar uma solução digital eficiente, precisa e acessível. O projeto utiliza ferramentas como VS Code, GitHub, PostgreSQL e Django, seguindo métodos da engenharia de software, com etapas de levantamento de requisitos, modelagem UML, programação e testes. Até o momento, foram realizados o planejamento, revisão de literatura, análise de softwares similares e levantamento inicial de requisitos. O software ainda está em desenvolvimento, mas os objetivos parciais vêm sendo alcançados. Conclui-se que a solução tem potencial para tornar o recrutamento mais rápido, justo e eficaz.

Palavras-chave: Recrutamento digital; Processo seletivo; Engenharia de software; Sistema web; Automatização.

1. INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias digitais têm impactado diretamente a gestão de pessoas, em especial os processos de recrutamento e seleção. Apesar desse avanço, ainda persistem desafios significativos, como a triagem manual de currículos, a dificuldade em alinhar perfis às vagas e o tempo excessivo gasto em etapas seletivas. Esses obstáculos comprometem tanto a eficiência das empresas quanto a experiência dos candidatos.

Estudos recentes, como o da ANPAD (2022), e o da Miranda *et al.* (2023), destacam o potencial transformador das soluções digitais, mas também evidenciam resistências culturais que dificultam sua plena adoção. Este projeto parte do questionamento de como um sistema web pode minimizar os principais desafios enfrentados por empresas e profissionais no recrutamento.

Diante dessa problemática, o objetivo geral é desenvolver uma solução digital, denominada Solu-RH, que torne o recrutamento mais acessível, ágil e assertivo. Para isso, propõem-se como objetivos específicos: elaborar um planejamento de desenvolvimento, investigar métodos de triagem e entrevistas, analisar softwares já existentes, construir e testar o sistema proposto, além de realizar ajustes a partir de feedbacks reais. A proposta busca contribuir para a transformação digital do setor, oferecendo benefícios tanto para empresas quanto para candidatos, com maior eficiência e justiça nos processos seletivos.

¹Discente do Técnico em Informática Integrado, IFSULDEMINAS – Campus Muzambinho. E-mail: rafael.lago@alunos.ifsuldeminas.edu.br

² Orientador, IFSULDEMINAS - Campus Muzambinho. E-mail: paulo.santos@muz.ifsuldeminas.edu.br

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O processo de recrutamento é um dos pilares da gestão de pessoas, influenciando diretamente a produtividade e o clima organizacional. Um processo eficaz deve ir além da simples atração de candidatos, contemplando critérios de justiça, objetividade e alinhamento estratégico às necessidades da empresa. Entretanto, a realidade mostra que muitos processos seletivos são longos, pouco transparentes e sem retorno adequado, gerando desmotivação entre os profissionais.

Além disso, dados da ABRH Brasil (2024) diversas organizações brasileiras ainda enfrentam dificuldades em promover processos seletivos eficientes, principalmente pela ausência de ferramentas tecnológicas adequadas. Entre os problemas mais recorrentes destacam-se: a dificuldade em localizar talentos compatíveis com o perfil desejado, a alta rotatividade de colaboradores e a limitação na análise de currículos em grande escala.

Em contrapartida, observa-se uma crescente adesão a soluções digitais no setor de Recursos Humanos, impulsionada pela necessidade de agilidade, assertividade e inovação. A literatura especializada defende o uso de softwares como forma de otimizar a triagem, automatizar etapas, reduzir custos e melhorar a experiência dos candidatos.

Portanto, a fundamentação do projeto apoia-se na busca por inovação, usabilidade e humanização dos processos de recrutamento, visando contribuir para um mercado de trabalho mais dinâmico, justo e eficiente.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

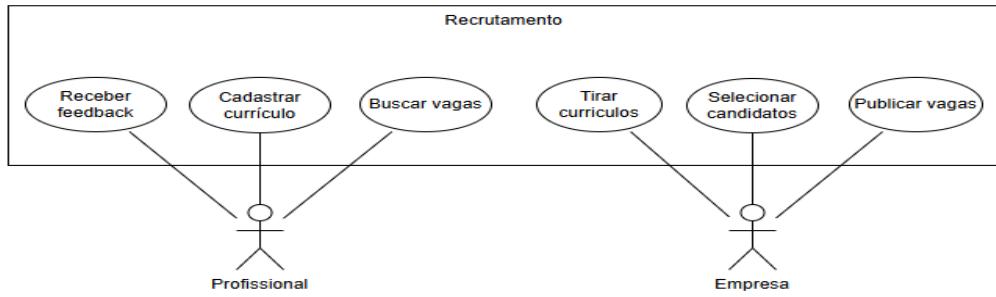
O desenvolvimento do projeto contou com recursos de hardware, como um notebook Samsung Galaxy Book 2 e um smartphone Samsung J4 +, além de diversas ferramentas e metodologias da engenharia de software. Foram utilizados softwares como Visual Studio Code, Google Drive, Google Documentos, PgAdmin, GitHub e Visual Paradigm. No front-end, aplicaram-se HTML, CSS e JavaScript com o framework Bootstrap. No back-end, utilizou-se Python com Django, e o banco de dados adotado foi o PostgreSQL.

As etapas do projeto seguiram um fluxo estruturado, começando pela identificação do problema e revisão da literatura, seguidas da análise de softwares relacionados e do levantamento de requisitos. A modelagem foi feita com diagramas UML, como Caso de Uso, Classe e Atividade. Com base nesses modelos, procedeu-se à codificação e aos testes para validação das funcionalidades. O versionamento foi realizado com GitHub e, após os testes, foram aplicadas as manutenções necessárias, garantindo a qualidade do sistema desenvolvido.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Como o sistema ainda está em fase de documentação e prototipagem, não há resultados empíricos diretos. No entanto, a análise bibliográfica evidencia benefícios potenciais, como redução do tempo do processo seletivo, aumento da transparência e melhor alinhamento entre perfil do candidato e cultura organizacional.

Figura 1: Diagrama de caso de uso



Fonte: elaborada pelos autores (2025)

Com base nas dificuldades recorrentes relatadas por profissionais e empresas, espera-se que o software possa reduzir o tempo total do processo seletivo, através da automatização da triagem de currículos, aumentar a transparência com o acompanhamento de etapas e envio de feedbacks, auxiliar os recrutadores na escolha de candidatos compatíveis com o perfil e cultura da empresa, melhorar a experiência dos candidatos com uma interface acessível e centrada no usuário.

A discussão futura dependerá da implementação do protótipo e da testagem com usuários reais. Para isso, será necessário detalhar fluxogramas de navegação, interface gráfica e métodos de validação qualitativa.

Figura 2: Página inicial do sistema



Fonte: elaborada pelos autores (2025)

5. CONCLUSÃO

A automação parcial da triagem e o acompanhamento eletrônico das etapas têm potencial para reduzir o tempo dos processos seletivos e aumentar a transparência, desde que os critérios de correspondência sejam validados com usuários reais. Contudo, algoritmos podem reproduzir vieses e exclusões, exigindo logs de decisão e revisão humana obrigatória.

Para avançar, recomenda-se uma coleta de métricas quantitativas e qualitativas, além do ajuste dos algoritmos conforme feedback. Assim, expectativas bibliográficas poderão ser transformadas em evidências práticas. O equilíbrio entre automação e humanização deve orientar o SoluRH, acelerando processos e melhorando a experiência do usuário, mas evitando efeitos adversos como exclusões indevidas. Este trabalho revisou desafios do recrutamento tradicional e propôs o desenvolvimento de um software para superá-los, destacando a integração entre tecnologia e sensibilidade humana. Embora inicial, o projeto mostra-se promissor e, após validado, poderá contribuir significativamente para o setor de RH, reforçando o potencial transformador da tecnologia no recrutamento brasileiro.

REFERÊNCIAS

ABRH Brasil (2024). O cenário do RH no Brasil: pesquisa revela desafios e tendências para 2024. Disponível em:

<https://abrhp.org.br/pesquisa-o-cenario-do-rh-no-brasil-revela-desafios-e-tendencias-para-2024>

em: 07 jul. 2025.

ANPAD (2022). O uso da tecnologia em processos de recrutamento e seleção: tendências e resistências. Anais do Encontro da ANPAD. Disponível em:

<https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/98c56bce74669e2e4e7a9fc1caa8c326.pdf>

em: 07 jul. 2025.

MIRANDA, S. B. de; *et al.* Tecnologias digitais no processo de Recrutamento & Seleção de pessoas—estudo no segmento varejista. Anais da APrepro / CONBREPRO, 2023. Disponível em:

https://aprepro.org.br/conbrepro/anais/2023/arquivos/08072023_150820_64d13da004bbe.pdf?

em: 15 set. 2025.